

Santa Cruz de Tenerife, 16 de septiembre de 2022

## **Ashotel, AERO y Sindicalistas de Base sellan el nuevo convenio provincial de hostelería con un alza salarial del 10,25% hasta 2026**

**Las patronales hotelera y de restauración acuerdan con el sindicato mayoritario un marco normativo que beneficia a 65.000 trabajadores y trabajadoras en toda la hostelería de la provincia**

**El acuerdo fija para este primer año 2022-2023 un alza del 3% más un fijo de 15 euros en el salario base de todas las nóminas**

A pesar de los dos duros años en el sector de la hostelería debido a la pandemia, la Asociación Hotelera y Extrahotelera de Tenerife, La Palma, La Gomera y El Hierro, **Ashotel**, la Asociación de Empresarios de Restauración y Ocio (**AERO**), y **Sindicalistas de Base** (SB) han rubricado esta mañana el nuevo convenio colectivo aplicable al sector de la hostelería (servicios de alojamientos y servicios de comidas y bebidas) en la provincia de Santa Cruz de Tenerife para el cuatrienio 2022-2026 con una subida salarial total del **10,25%** en los cuatro años. Los aspectos económicos de este nuevo convenio entran en vigor con efecto retroactivo a 1 de julio de 2022. Patronal y sindicatos habían llegado a un preacuerdo a finales de julio, que se cierra hoy con la firma definitiva del documento que regirá el marco laboral de los próximos cuatro años.

Se trata de un convenio que mantiene en términos generales el grueso del anterior, con algunas novedades. Los aumentos anuales para el cuatrienio 2022-2026 serán del 3%, 2,75%, 2,5% y 2%, respectivamente, con lo que, a pesar de la situación de incertidumbre ante un escenario con difíciles previsiones, debido a la coyuntura de crisis en toda Europa, se mantienen los incrementos anuales del anterior marco normativo. La mesa negociadora se constituyó a principios de junio con el esquema habitual de 15 integrantes de la parte patronal (11 Ashotel y 4 AERO) y 15 de la parte sindical (10 delegados de SB, 3 de CCOO y 2 de UGT). Comisiones Obreras y UGT decidieron no suscribir el convenio.

Entre las principales novedades de este nuevo marco normativo, también dentro del apartado económico, se aprueba un **incremento adicional lineal** el primer año de **15 euros** en el salario base para todos los integrantes de las plantillas.

Además, teniendo en cuenta la experiencia vivida los años de pandemia sanitaria, las circunstancias de fuerza mayor que puedan concurrir durante la vigencia del presente convenio colectivo podrán determinar la suspensión de la obligación de revisión salarial anual.

Este convenio colectivo beneficiará a un total de **65.281 profesionales** de los dos subsectores de la hostelería: servicios de alojamiento (hotelería) y servicios de comidas y bebidas (bares y restaurantes), según los últimos datos disponibles de empleo registrado del Instituto Canario de Estadística, relativos al II trimestre del año. De ese total, **28.175** prestan sus servicios **en establecimientos hoteleros y extrahoteleros** (26.462 en la isla de Tenerife). Estos datos de empleo registrado suponen, a pesar de los dos duros años de pandemia, un **aumento de unas 2.000 personas** con respecto al II trimestre de 2018, datos de referencia cuando se firmó el anterior convenio colectivo.

Empleos registrados	Tenerife	La Gomera	La Palma	El Hierro	Total provincia	Total Canarias
Hostelería	60.449	1.437	3.013	382	<b>65.281</b>	145.036
Servicio de alojamientos	26.462	745	875	93	<b>28.175</b>	70.013
Servicio de comidas y bebidas	33.987	692	2.138	289	<b>37.106</b>	75.023

Fuente: Empleo registrado II trimestre 2022 - Istac

## Contratos

Asimismo, se acuerda que la contratación eventual en la empresa no podrá superar el 10% en relación con los fijos discontinuos e indefinidos, excluyendo de ese porcentaje la sustitución de vacaciones, la sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo y la contratación eventual para atender circunstancias ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo no superior a 90 días en el año natural. Tras la aprobación de la reforma laboral, el contrato por antonomasia en las empresas de hostelería es el contrato indefinido (fijo o fijo discontinuo) y los contratos eventuales quedan supeditados a supuestos muy tasados y demostrables.

El convenio recoge también un artículo específico referido a la **movilidad funcional del personal del departamento de pisos**, en el que se elimina la función de reposición de los minibares, la retirada del *room service* y la limpieza de las zonas comunes. Sobre este último punto, se podrá acordar la polivalencia funcional dentro del área de pisos y limpieza entre la camarera/o de pisos y el/la auxiliar de limpieza, que será acordado entre la persona trabajadora y la empresa.

Además, entre las novedades de este convenio está la iniciativa de **prejubilación de las camareras/os de pisos** a los 58 años, una propuesta cuyos mecanismos legales están recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social y que ya Ashotel viene estudiando hace años. Se trata de un planteamiento que deberán analizar y desarrollar ahora en

las empresas y que se plantea en función de los elevados casos de incapacidades temporales de este colectivo, eminentemente femenino.

### Comisión permanente

Como novedad para este convenio, aparte de la Comisión Paritaria, que interpreta el convenio durante su vigencia, se ha creado una **Comisión Permanente** cuyo objeto será analizar la viabilidad de pasar del actual modelo salarial constituido por las tablas salariales más los pactos salariales sustitutivos en el ámbito de la empresa, recogido en el art. 32 del vigente convenio, a un modelo de tablas únicas de convenio para todas las empresas.

Los pactos salariales son acuerdos intraempresa, de naturaleza salarial, que incrementan lo pactado en tablas en un porcentaje que va desde el 10 al 40% de los salarios, según categorías y grupos salariales, mediante el establecimiento de determinados pluses, entre ellos, el de productividad. Todas las empresas afectadas por el convenio deben tener un pacto salarial firmado en sustitución de la distribución del porcentaje de servicios que determinaba la extinta ordenanza laboral de hostelería.

Además, las empresas incluidas en el presente convenio **no contratarán o subcontratarán** con otras empresas personal para los servicios de restaurantes, bares, cocinas, recepción y pisos. Por el contrario, podrán ser objeto de contratación o subcontratación actividades profesionales, de carácter accesorio en el sector, tales como seguridad, jardinería, animación, tareas específicas de mantenimiento técnico, servicios de socorrismo y especializadas de limpieza. Igualmente podrán serlo aquellos servicios especiales tales como bodas, conmemoraciones, banquetes o atenciones a congresos y reuniones.

### Estabilidad laboral

Para dar a conocer los detalles del acuerdo, el presidente de Ashotel, **Jorge Marichal**; el presidente de AERO, **Ramón Fariña**; el secretario general de SB, **Manuel Fitas**; y la secretaria de Política Social de SB, **Angelina Martín**, comparecieron esta mañana en rueda de prensa en la capital tinerfeña.

**Marichal** comentó la importancia de un marco normativo como este, vencido el convenio anterior, que aporta paz laboral y que llega precisamente en un momento de incertidumbre económica, debido a la crisis energética en Europa por la guerra en Ucrania. “Firmando este convenio, todas las partes hemos sido responsables; además, también es importante destacar que la subida salarial total es la misma que en el convenio anterior, cuando entonces no contábamos con esta inflación desbocada, pero hemos entendido que para una recuperación económica, lo mejor es contar con estabilidad laboral y un componente destacado de conciliación”. Asimismo, recordó que este nuevo marco laboral normativo adapta los tipos de contrato a la última Reforma Laboral.

Por su parte, **Ramón Fariña** mostró su satisfacción por un acuerdo que considera positivo para todas las partes. “Era una responsabilidad grande tras una época complicada, tras la pandemia y el escenario de crisis generalizada actual, pero a pesar de los incrementos de costes operativos, este convenio nos aporta la estabilidad que necesitamos”. El presidente de AERO añadió que espera mantener este nivel de colaboración entre empresas y sindicatos para la mejora continua del sector.

Finalmente, **Manuel Fitas** hizo hincapié en los dos compromisos fundamentales que, desde su punto de vista, se consigue para las personas trabajadoras: el primero, el acuerdo de las partes “para impulsar la prejubilación de las camareras de pisos a los 58 años”; el segundo, otro gran acuerdo, “continuar trabajando estos cuatro años hacia un sistema de tablas salariales únicas, en vez del sistema que viene funcionando en la provincia desde 1995 y que todos conocemos por pactos salariales”.